

**ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MTs SE KECAMATAN KAMPAR UTARA
KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

NURHAYATI

NIM. 10613003245

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2010 M**

**ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MTs SE KECAMATAN KAMPAR UTARA
KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk Mencapai Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I)



Oleh

NURHAYATI

NIM. 10613003245

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2010 M**

ABSTRAK

NURHAYATI (2010): *Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja tersebut. Subjek penelitian adalah kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sedangkan objek penelitiannya adalah Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jumlah populasi penelitian ini adalah keseluruhan kepala sekolah MTs sekecamatan Kampar Utara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket dan wawancara. Angket digunakan untuk mendapatkan data tentang Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, wawancara digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data dan teknik analisa datanya adalah dengan menggunakan rumus

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

F : Frekuensi

N : Total jumlah

Berdasarkan angket yang disebarkan dan dianalisis ternyata hasilnya "Cukup Baik" pada taraf 72,3%. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Kepala Sekolah setelah diteliti yaitu: Faktor Internal kepala sekolah yaitu tanggung jawab kepala sekolah terhadap sekolah, kedisiplinan guru-guru dan murid, Faktor Eksternal kepala sekolah yaitu menciptakan suasana kerja yang baik, membayar gaji tepat waktu dan lingkungan sekolah.

ABSTRACT

Nurhayati (2010): Work Ethic of Principal in Improving the Quality of Education at MTs District Of Kampar Utara Kampar Regency.

This research aims to know how work ethic of principal in improving the quality of education at MTs district of Kampar Utara Kampar regency and the factors influence it. The subject of this research is the principal of MTs district of Kampar Utara Kampar regency, while the object is work ethic of principal in improving the quality of education. The number of populations in this research is all principals of MTs district of Kampar Utara.

The technique of collecting the data used in this research consists of questionnaires and interview. The questionnaires used to get the data about work ethic of principal in improving the quality of education at MTs district of Kampar Utara Kampar regency, an interview used to know the factors influence wok ethic, while the documentation used to get the data and the technique of analyzing the data by using the formula:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Notes:

P = percentage

F = frequency

N = mount

Based on the questionnaires spread and data analysis the results is “good enough” on the level of 72,3%. The factors that influence work ethic of principal are: Internal Factors, principals’ responsibilities to the school, teachers’ discipline and students, External Factors, it is creating good work condition, paying the salary on time and the school environment.

ملخص

نور حياتي (2010): روح العمل لمدير المدرسة في تحسين نوعية التربية بالمدرسة الثانوية مركز كمبار أوتارا منطقة كمبار.

أهدف هذا البحث لمعرفة كيفية روح عمل مدير المدرسة في تحسين نوعية التربية بالمدرسة الثانوية مركز كمبار أوتارا منطقة كمبار و العوامل التي تؤثرها. موضوع هذا البحث مدير المدرسة بالمدرسة الثانوية مركز كمبار أوتارا منطقة كمبار بينما الهدف روح عمل مدير المدرسة في تحسين نوعية التربية بالمدرسة الثانوية مركز كمبار أوتارا. تقنية جمع البيانات في هذا البحث من خلال الاستبيان و المقابلة. استخدم الاستبيان لنيل البيانات عن روح العمل لمدير المدرسة في تحسين نوعية التربية بالمدرسة الثانوية مركز كمبار أوتارا منطقة كمبار، واستخدمت المقابلة لمعرفة العوامل التي تؤثر روح العمل، استخدم التوثيق لنيل البيانات و تقنية تحليل البيانات من خلال الرموز التالي:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

الملاحظات:

P = النسبة المئوية

F = التردد

N = المجموع

استناد إلى الاستبيان المنشور و تحليلها تكون النتيجة "مقبول" في المستوى 72،3 في المائة. العوامل التي تؤثر روح العمل لمدير المدرسة منها: العامل الداخلي لمدير المدرسة وهو مسؤولية مدير المدرسة إلى المدرسة، انضباط المدرسين و الطلبة، العوامل الخارجية يعني أن سعي مدير المدرسة في إنشاء ظروف الأعمال الحسنة، دفع الأجر في وقت معين و بيئة المدرسة نفسها.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Permasalahan.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoretis	9
B. Penelitian yang Relevan.....	16
C. Konsep Operasional	17
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	18
B. Subjek dan Objek Penelitian	18
C. Populasi dan Sampel	18
D. Teknik Pengumpulan Data	18
E. Teknik Analisi Data.....	19
BAB IV. PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	20
B. Penyajian Data	27
C. Analisis Data	37
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia itu sendiri, karena tanpa pendidikan manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang secara baik. Semakin tinggi cita-cita manusia semakin menuntut kepada peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-cita tersebut. Akan tetapi sebaliknya, karena semakin tinggi cita-cita yang hendak diraih, maka semakin kompleks jiwa manusia itu, karena didorong oleh tuntutan hidup (rising demands) yang meningkat pula.¹

Peningkatan mutu merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan secara nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam kurikulum undang-undang republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Peningkatan mutu pendidikan adalah hasil integrasi seluruh komponen pendidikan diantaranya adalah (1) siswa (2) guru (3) Pembina/pengelola sekolah (4) sarana dan prasarana (5) proses belajar mengajar.

Dengan tidak mengabaikan komponen yang lainnya, Pembina/pengelola sekolah atau disebut kepala madrasah (sekolah) merupakan

¹ Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, PT. Rineka Cipta , Jakarta, 2005, hal.3

komponen yang sangat peningkatan teknik segala bidang seperti ketata usaha kantor, dalam mengajar dan dalam pelaksanaan supervisi jelas dapat memajukan proses kerja pendidikan dalam segala aspeknya, dan bagian ini yang belum banyak ditangani adalah teknik kerja di kantor dan di teknik supervisi terhadap kerja para guru.

Mutu dan efektifitas pendidikan merupakan permasalahan yang kompleks dan multidimensial. Jika kita berbicara mutu pendidikan artinya kita sedang menepok keseluruhan dimensi pendidikan yang satu sama lain saling terkait persoalan demi persoalan sistem pendidikan muncul kepermukaan secara tidak beraturan. Misalnya, kesempatan belajar yang kurang merata dan adil, program pendidikan yang belum sesuai dan kebutuhan lapangan kerja, pengelolaan yang belum efisien dan terlalu terpusat, tenaga pendidikan yang belum profesional, biaya yang terbatas, nilai ebtanas yang masih rendah, kenakalan remaja dan sebagainya.²

Upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah, dan profesionalisme kepala sekolah tidak terlepas dari peran pengawas sekolah selaku pimpinan pendidikan, yang bersama kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah. Hal ini penting, karena pengawas kepala sekolah dalam melaksanakan upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah cenderung kurang memperhatikan ide-ide baru yang berkembang dimasyarakat.³ Bank dunia (1999) mengatakan bahwa salah satu penyebab

² Ace Suryadi, H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 1994, hal.160

³ E. mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional*, PT. remaja rosda karya, bandung, 2006, hal.84

makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya kepala sekolah sebagai manajer pendidikan ditingkat lapangan. Sinyalemen ini meskipun perlu dibuktikan, agaknya memang benar karena kepala sekolah sebagai pengendali, adalah figur yang bertanggung jawab untuk menggerakkan kesadaran semua pihak, strategi pembelajaran, pengondisian lingkungan belajar dan sebagainya. Ketika unsur-unsur tersebut tidak berkembang maka kepala sekolah yang disalahkan terlebih dahulu. Apakah dia telah berusaha secara maksimal untuk memfasilitasi terwujudnya mutu pendidikan atau belum, atau bahkan tidak berusaha sama sekali? Bila kepala sekolah telah berupaya maksimal untuk mewujudkan mutu pendidikan dengan berbagai cara yang rasional, sementara hasilnya tetap saja rendah, berarti ada faktor internal atau faktor lain yang menghambat pencapaian mutu pendidikan tersebut. Ada faktor internal sekolah yang memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu, yaitu:

1. Kesejahteraan Guru
2. Kemampuan guru
3. Sarana kelas
4. Buku-buku pelajaran⁴

Sedangkan faktor lain yang lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Siswa, terutama menyangkut kesiapan dan motivasi belajarnya
2. Guru, terutama menyangkut kemampuan profesional, moral kerja dan kerja (kemampuan personal), dan kerja samanya (kemampuan sosial)
3. Kurikulum, terutama menyangkut relevansi isi dan operasionalisasi proses pembelajarannya
4. Dana, sarana dan prasarana, terutama menyangkut kecukupan dan efektifitas dalam mendukung proses pembelajarannya
5. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan perguruan tinggi) terutama menyangkut partisipasi mereka dalam pengembangan program-program pendidikan disekolah.⁵

⁴ Mujamil Qomal, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang, 2007, hal.205

Mutu komponen-komponen tersebut harus menjadi fokus perhatian kepala sekolah. Dengan perilaku kerja yang positif dan konsisten seorang kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, disebut dengan etos kerja. Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.⁶

Etos kerja adalah proses unjuk kerja yang mengisyaratkan adanya sejumlah perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang. Oleh karena itu, etos kerja yang tinggi adalah seperangkat perilaku yang positif dalam pelaksanaan aktivitas. Etos kerja dalam hal ini termasuk semua perilaku kerja yang positif. Seperti: disiplin, kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif inovatif, efisien, efektif, dan sebagainya. Jadi, etos kerja mencakup antara lain: produktifitas dan kualitas kerja sehingga dimensi budaya etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah, kuat (keras) atau lemah.

Dengan etos kerja yang tinggi diharapkan kepala sekolah dapat menjalankan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dan mampu mencapai keberhasilan sekolah yang ia pimpin sehingga akan memberi manfaat yang besar dan berarti kemajuan pendidikan. Namun berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di salah satu sekolah tampaknya etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar belum maksimal. Dalam hal ini ada beberapa gejala

⁵ *Ibid*, hal.205

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gama Insani, Jakarta, 2002, hal.27

etos kerja yang ditemukan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah jarang ada di tempat atau disekolah
2. Masih ada guru-guru yang datang terlambat ke sekolah
3. Masih ada guru yang tidak datang kesekolah tanpa alasan
4. Kurang mantapnya kepala sekolah dalam memutuskan keputusan
5. Masih ada sebagian guru yang sering meninggalkan kelas pada waktu mengajar

Berdasarkan gejala-gejala diatas, yang menunjukkan adanya kecendrungan etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan Kampar utara masih tergolong belum baik. Atas alasan itu penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul: **”Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Sekecamatan Kampar Utara”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian maka perlu adanya penegasan istilah:

1. Etos Kerja

Etos kerja terdiri dari dua kata yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian , watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.⁷ Sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan

⁷ *Ibid*, hal.15

mendapatkan hasil. Jadi yang dimaksud dengan etos kerja adalah semangat untuk menyempurnakan sesuatu untuk menghindari kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari pekerjaan.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dua kata "kepala" dan "sekolah". Kata kepala sekolah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga, sedangkan kata sekolah yaitu sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁸

3. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.⁹

C. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang ada di atas maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai:

1. Etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

⁸ Depdikbud RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1988, hal.45

⁹ *Ibid*, hal.205

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Hal ini dimaksudkan agar pembahasannya mengenai sasaran dan tidak mengambang. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar
- b. Faktor-faktor apa yang Mempengaruhi Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan. Kampar Utara Kabupaten Kampar

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga sekolah tersebut menjadi maju
- b. Untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis tentang kepemimpinan atau manajer yang mana sesuai dengan jurusan penulis di UIN Suska Riau
- c. Sebagai sumbangan penulis kepada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program S1 pada jurusan kependidikan islam prodi manajemen pendidikan islam

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

Pada dasarnya kerangka teoretis ini sangat berkaitan dengan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, diharapkan mengkaji suatu masalah dengan benar.

1. Pengertian etos kerja

Etos kerja terdiri dari dua kata, yaitu etos dan kerja. Dalam beberapa literatur penulis yang didapatkan ada beberapa pengertian etos kerja, yaitu:

- a. Etos adalah sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.
- b. Kerja adalah Aktivitas dalam melakukan sesuatu.

Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya,menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.¹ Dengan demikian, etos kerja berkaitan erat dengan harapan serta cara dirinya memberikan makna terhadap pekerjaan itu sendiri. Kalau

¹ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Otonomi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 29

pandangan atau sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia. Maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia apalagi kalau tidak ada pandangan atau sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.²

Mencintai pekerjaan adalah langkah awal menuju etos kerja terbaik. Tanpa mencintai pekerjaan sangatlah tidak mungkin seseorang bisa menikmati detik-detiknya bersama lembaga pendidikan. Bahkan sekedar memiliki sikap empati dan toleransi pada lingkungan pekerjaan sudah merupakan sebuah titik terang untuk mendapatkan etos kerja yang baik.³ Adapun etos kerja yang baik adalah:

- a. Bekerja dengan ikhlas
- b. Bekerja adalah ibadah
- c. Bekerja haruslah dengan hati senang

Yang ketiga etos diatas akan memberi motivasi bagi kepala sekolah untuk bekerja lebih giat lagi dan tentunya dengan hati senang dan ikhlas dalam menjalankannya, apalagi untuk kepentingan ibadah, mudah-mudahan akan semakin dipermudah dalam melaksanakannya.⁴

Sebagai kepala sekolah, ia juga berfungsi sebagai pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Para guru dan karyawan

² Pandji Anoraga, *Psikolog Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal.29

³ <http://djajendra-motivator.com/?p=373>

⁴ http://tentangakusaja.multiply.com/journal/item/91/etos_kerja_yang_baik

sekolah adalah bawahannya yang berada dibawah otoritas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan tugas sekolah kepala sekolah itu dibantu oleh seorang wakil kepala sekolah karena kepala sekolah tidak bisa menjalankan tugasnya sendiri tanpa bantuan orang lain.⁵ Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan yang dimaksud. Kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, (3) mempunyai keterampilan sosial, (4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya⁶

Dalam ajaran islam, seorang muslim yang bekerja baik itu bekerja untuk kepentingan sendiri, keluarga, masyarakat, ataupun bekerja untuk kelompok (misalnya bekerja pada perusahaan, kantor, dan sebagainya) berpegang pada tata nilai yang ada.

Adapun tata kerja islam itu sendiri adalah antara lain:

1. Keseimbangan tujuan kerja
2. Bekerja menurut kadar kemampuan dan keahlian yang optimal
3. Disiplin dan efisien menggunakan waktu dan kesempatan
4. Jujur atau dapat dipercaya/ bertanggung jawab
5. Rendah hati
6. Berencana dan produktif

⁵ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, CV. Pusaka Setia, Bandung, 2009, hal. 201

⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV. Alfabeta, Bandung, 2009, hal. 63

7. Profesional dan tidak iri hati
8. Adil
9. Bekerja di jalan yang benar⁷

Jika kita kaji lebih jauh tata nilai kerja menurut konsep islam yang disebutkan diatas, maka dapatlah diketahui beberapa faktor yang dapat menyebabkan keberhasilan atau efektifitas dan efesiensi bekerja yaitu:

1. Keahlian
2. Kemauan dan sikap positif terhadap pekerjaan
3. Kesempatam atau peluang
4. Imbalan yang layak
5. Hubungan kerja yang manusiawi

Kepala sekolah juga harus memiliki pengetahuan dan kecakapan tinggi yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya dalam sekolah tersebut. Dengan demikian, dia dapat menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala sekolah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan sekolah. Dengan bantuan para guru-guru, ia dapat mendiskusikan ide-ide tersebut untuk diterapkan pada sekolah. Bila dicapai kesepakatan antara kepala sekolah dan guru, ide-ide tersebut dapat direalisasikan.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas-tugas yang sangat startegis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Tugas-tugas kepala sekolah itu adalah sebagai berikut:

⁷ Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, UII Pers, Yogyakarta, 2001, hal.119

1. Membuat perencanaan; perencanaan ini berkaitan dengan program pengajaran, kesiswaan, pembinaan guru, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan pengembangan aktivitas siswa siswa yang bersifat intra dan ekstrakurikuler
2. Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian
3. Pengelolaan administrasi keuangan sekolah
4. Pengembangan sarana dan prasarana sekolah⁸

Betapa berat dan mulia peranan kepala sekolah sebagai pendidik apabila dikaitkan dengan berbagai sumber diatas. Sebagai seorang pendidik dia harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

1. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
2. Moral dan hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan
3. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah
4. Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan⁹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya etos kerja seseorang. Dalam kegiatan administrasi dan kepemimpinan

⁸ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hal. 202

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 123-124

pendidikan, etos kerja yang tinggi dari setiap personel yang terlibat didalamnya, merupakan faktor yang menentukan bagi tercapainya tujuan pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah:

1. Kepemimpinan/manajemen yang efektif. Pendidik dan karyawan pendidik akan bekerja dengan etos kerja yang tinggi bila mereka merasakan bahwa pemimpinnya merupakan orang yang penuh tanggung jawab.
2. Disiplin dan pengawasan yang positif. Etos kerja dan disiplin mempunyai hubungan yang erat.
3. Human relationship. Dalam hubungan ini segi-segi praktis, seperti memberi pujian, penghargaan, kesempatan mengemukakan pendapat, perlakuan yang tidak pilih kasih dan sebagainya, harus dikembangkan karena merupakan kegiatan yang dapat mempengaruhi dan mempertinggi etos kerja.
4. Beberapa faktor yang lain yaitu, 1. Upah/gaji dan hak-hak lainnya. Kelancaran penerimaan gaji merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam membina etos kerja. 2. Volume kerja, serta minat dan kemampuan. Minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap etos kerja.

Bagi seorang pemimpin pendidikan semua faktor diatas harus mendapatkan perhatian. Dalam realitas kepemimpinan harus disusun ranking tentang faktor-faktor itu dari yang paling besar pengaruhnya

sampai yang paling kecil pengaruhnya terhadap etos kerja, terutama bagi orang-orang yang bertugas dilingkungan pendidikan dan pengajaran.

Semua faktor yang telah disebutkan diatas pada dasarnya merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Dalam hubungan itu dapat dibedakan dua jenis motif,yaitu:

1. Motif intrinsik, yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya: bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain.
2. Motif ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya: bekerja upah karena upah atau gaji yang tinggi mempertahankan kedudukan yang baik, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya.

Bila kepala sekolah mampu mewujudkan perubahan pada siswa/siswi dari baik menjadi istimewa, dari sedang menjadi baik sekali, dan dari rendah menjadi baik, maka mereka telah mampu menghadirkan pendidikan, sebab jati diri pendidikan terletak pada kemampuannya mengubah kondisi siswa/siswi menjadi lebih baik lagi. Dan apabila itu sudah tercapai maka mutu pendidikan disekolahnya akan menjadi lebih baik. Sebagai kepala sekolah dia harus bisa meningkatkan mutu

pendidikan di sekolah yang ia pimpin supaya orang tua akan berminat memasukkan anaknya ke sekolah tersebut.

Perwujudan perubahan seperti ini sungguh tidak mudah, tetapi harus dilakukan pimpinan lembaga pendidikan terutama melalui guru karena kebanyakan segmen peserta didik ini berasal dari kalangan kelas menengah kebawah secara intelektual. Kondisi semacam ini memang membutuhkan model pendidikan yang menerapkan strategi ganda. Karena itu, Pelaksanaan pendidikan harus mengandalkan proses dengan rekayasa menuju metode, pendekatan, maupun strategi yang mampu mempercepat pemberdayaan peserta didik secara maksimal. Hal ini dapat dicapai melalui langkah-langkah:

1. Mengidentifikasi problem peserta didik, baik problem personel, intelektual, maupun hubungan sosial.
2. Menerapkan pendekatan persuasif yang berorientasi pada upaya menyadarkan peserta didik.
3. Menerapkan pemberdayaan intelektual peserta didik.
4. Membuat kondisi sekolah dan pembelajaran yang aman, nyaman, dan menarik bagi peserta didik.
5. Berupaya meningkatkan mutu pendidikan pada semua aspek secara terus-menerus.

Oleh karena itu, perbaikan mutu yang berkelanjutan harus menjadi strategi wajib dalam paradigma peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Strategi tersebut diharapkan dapat mengatasi

masalah rendahnya mutu pendidikan melalui optimalisasi sumber daya dan sumber dana yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya peningkatan mutu perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama, yaitu sebagai berikut.

1. Kecukupan sumber-sumber pendidikan. Dalam hal ini meliputi kualitas tenaga kependidikan, biaya, dan sarana belajar
2. Mutu proses belajar-mengajar yang dapat mendorong siswa belajar aktif
3. Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai.¹⁰

Pimpinan lembaga pendidikan islam harus dapat membaca kecendrungan masyarakat ke depan, kemudian merancang strategi baru terkait dengan penjaminan mutu pendidikan. Besar kemungkinan masyarakat dimasa mendatang sebelum memasukkan anak-anaknya ke sebuah lembaga pendidikan, akan meminta ketegasan lebih dahulu tentang jaminan mutu yang dijanjikan. Misalnya, ” Kualitas pendidikan seperti apa yang akan diperoleh anak saya setelah saya masukkan ke lembaga pendidikan ini?” Atau, ” Apa jaminannya kalau anak saya kelak menjadi lebih berkualitas melalui proses pembelajaran di sekolah/ di madrasah ini?” Apabila mereka dapat diyakinkan melalui jawaban dan bukti upaya riil dari pimpinan, mereka tentu mau memasukkan anaknya ke lembaga tersebut. Namun, jika mereka tidak yakin, maka mereka bisa

¹⁰ Mujamil Qomal, *Lock cit*, hal.210

tidak jadi memasukkan anaknya ke lembaga tersebut dan memindahkan lembaga pendidikan lain yang menjanjikan masa depan yang lebih berkualitas.

Jadi, kecendrungan demikian harus ”dibaca” karena masyarakat dimasa yang akan datang, terutama yang berasal dari kalangan terpelajar dan memiliki kecukupan materi tidak lagi mempermasalahkan biaya pendidikan, tetapi cenderung mempertanyakan mutu. Sudarwan danim menyatakan bahwa ketika sekolah-sekolah membuka tawaran dan mampu menggaransi mutu, baik sekolah negeri maupun swasta, pilihan masyarakat makin banyak. Kesadaran mereka membayar pendidikan tidak lagi ditentukan oleh berapa besar yang harus disetor ke kas sekolah, melainkan seberapa baik mutu produk dan jasa yang dibeli untuk dibandingkan dengan sekolah lain.

Oleh sebab itu, kepala sekolah harus lebih meningkatkan etos kerjanya dalam menghadapi mutu pendidikan yang lebih maju di lembaga pendidikan yang lain.

Tingginya etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari ciri-ciri etos kerjanya sebagai berikut:

1. Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership)
2. Selalu berhitung.
3. Menghargai waktu
4. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (positiv improvement)

5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa wiraswasta
7. Memiliki insting bertanding dan bersaing
8. Keinginan untuk mandiri
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan Makro-Universal

Kalau sudah terlaksana ciri-ciri yang diatas maka etos kerja itu akan berjalan sendirinya dengan baik. Dan ciri-ciri etos kerja kepala sekolah harus bisa dimiliki oleh setiap kepala sekolah.

B. Penelitian yang Relevan

Banyak para peneliti yang mengkaji tentang etos kerja namun penulis mengambil salah satu contoh yaitu Sumiati mahasisiwi dari UIN Suska Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada tahun 2005 dia meneliti tentang judul Etos Kerja Guru-Guru Honor Daerah dalam Melaksanakan Pengajaran di MTs sekecamatan Dayun Kabupaten Siak. Dengan hasil persentase akhir adalah 67,92%, karena berada pada rentang 56-75%, oleh karena itu jawaban pada responden Etos Kerja Guru-Guru Honor Daerah tersebut dikategorikan cukup baik.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menekankan pembatasan pada Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sumiati yaitu penelitian ini membahas tentang Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu

Pendidikan Di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Sedangkan Sumiati membahas tentang Etos Kerja Guru-Guru Honor Daerah Dalam Melaksanakan Pengajaran Di MTs sekecamatan Dayun Kabupaten Siak.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan penjelasan melalui indikator-indikator dengan tujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Etos kerja adalah semangat untuk menyempurnakan sesuatu dan menghindari kerusakan, sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari pekerjaannya.

Etos kerja kepala sekolah diatas dapat diukur dengan indikator-indikator antara lain sebagai berikut:

1. Kepala sekolah siap bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya
2. Kepala sekolah siap untuk bekerja sama dengan para guru-guru
3. Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru-guru tentang pekerjaan
4. Kepala sekolah membantu guru-guru memecahkan masalah yang dihadapi muridnya
5. Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja
6. Kepala sekolah memberi peringatan pada guru yang sering terlambat
7. Kepala sekolah selalu mendapatkan ide cemerlang untuk perkembangan sekolah

8. Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan guru-guru tentang pengajaran dan siswa
9. Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan proses pembelajaran

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 11 juni 2010 sampai dengan tanggal 28 september 2010. Dan lokasi penelitian dilaksanakan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar yaitu: MTs Sungai Tonang, MTs Darul Fatah, MTs Desa Sawah, MTs As-Salam dan MTs Kampung Panjang.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek utama adalah kepala sekolah dan subjek pendukung guru-guru MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar.

3. Populasi dan Sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan kepala sekolah yang ada di MTs sekecamatan Kampar Utara sebanyak 5 orang, dan untuk sumber data penulis ambil dari guru-guru MTs sekecamatan. Penulis mengambil 6 orang dari tiap-tiap sekolah, jadi jumlah semuanya 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru sekecamatan Kampar Utara.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengadakan pertanyaan kepada kepala sekolah MTs Sekecamatan. Kampar Utara Kabupaten Kampar guna mendapatkan data tentang Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar.

b. Angket

Penulis menggunakan teknik angket untuk mencari data dilapangan. Dengan menyebarkan pertanyaan yang telah penulis sediakan sebaik mungkin yang sesuai dengan indikator-indikator yang ditetapkan kepada guru-guru, dan data ini untuk mengumpulkan data tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar utara Kabupaten Kampar.

c. Dokumentasi

Teknik ini penulis gunakan untuk mendapatkan data mengenai sejarah sekolah, visi & misi sekolah dan keadaan guru di MTs sekecamatan Kampar Utara

5. Teknik Analisis Data

Dalam mengelolah data-data yang telah diperoleh dilapangan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif dengan persentase. Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data yang bersifat kualitatif yaitu digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka kemudian dipersentasekan dan ditafsirkan. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total jumlah

Untuk mengetahui Etos Kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka penulis menggunakan standarisasi penilaian sebagai berikut:

1. Baik, dengan nilai antara 76-100%
2. Cukup baik, dengan nilai antara 56-75%
3. Kurang baik, dengan nilai antara 40-55%
4. Tidak baik, dengan nilai antara 40%¹

¹ Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, PT. Rineka cipta, 1998, hal. 246

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum lokasi penelitian

1. MTsN Sungai Tonang

a. Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri sungai tonang

Mensikapi gejolak tututan masyarakat Desa Sungai Tonang khususnya dan kecamatan kampar utara pada umumnya, pada penerimaan murid baru tahun pelajaran di MTs sungai tonang maka sejak tahun 1987 berdasarkan hasil musyawarah masyarakat RK IV sungai tonang kedesaan muara jalai tanggal 12 april 1987, memutuskan bahwa pada ahun pelalajaran 1987 / 1988 didirikan MTs RK IV sungai tonang desa muara jalai kecamatan kampar utara dengan kepala madrasah waktu itu adalah seorang pensiunan Kandepag TK II kabupaten kampar yaitu bapak MUKHTAR, B sampai pada tahun 1993.

Semenjak berdirinya MTs Sungai Tonang tahun 1987 sampai sekarang sudah beberapa kali di adakan pergantian Kepala Sekolah baik oleh masyarakat dalam hal ini BP3 maupun oleh pemerintah yaitu Kandepag Kabupaten Kampar, seperti Tahun pelajaran 1987/1988 – 1991/1992 – adalah bapak MUKHTAR, B, Tahun pelajaran 1992/1993 – 1994/ 1995 adalah bapak DRS. H. AMINULLAH RAHMAT, Tahun pelajaran 1995/1996 – 1999/2000 adalah bapak Drs.MUHAMMAD RADHI, Tahun pelajaran 2000/2001 – 2006/2007 adalah Bapak Drs. KHAIDIR dan pada tahun pelajaran 2007/2008 sampai sekarang adalah bapak Drs. MASNUR

YAZID serta perubahan status mulai dari terdaftar, diakui dan penegrian seperti sekarang ini yang sudah mempunyai gedung baru yang untuk pertama kalinya gedung MTs sungai tonang dibangun oleh dinas P dan K melalui Basic Education Project, pada tahun 2003 dan pada tahun berikutnya Mts Sungai Tonang mendapat perhatian serius dari Kanwil Depag Propinsi Riau dan Depag kabupaten kampar dengan membangun berbagai macam fasilitas dan Alhamdulillah sampai sekarang sudah mempunyai 6 Ruang Kelas Belajar (RKB) serta fasilitas lainnya yang sangat mendukung.

b. Visi dan Misi

Visi:

Terwujudnya MTsN Sungai Tonang sebagai lembaga pendidikan yang baerkualitas, beriman dan bertaqwa kepada allah SWT

Misi:

1. Meningkatkan Profesionalisme Guru dalam setiap bidang
2. Membangun sarana dan prasarana belajar yang lengkap
3. Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman agama secara nyata
4. Menjalin kerjasama yang harmonis antara sekolah, masyarakat dan pemerintah

c. Keadaan Guru MTs Sungai Tonang

Salah satu komponen pendidikan adalah guru yang merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan karena guru adalah sebagai pendidik. Begitu juga dengan halnya MTsN Sungai Tonang yang dari

tahun ketahun mengalami perkembangan dan kebutuhan tenaga guru yang semakin meningkat.

Guru di MTsN Sungai Tonang terdiri dari Guru Negeri dan Guru Honorer. Adapun keadaan Guru MTsN Sungai Tonang dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IV.I
KEADAAN GURU MTsN SUNGAI TONANG
KECAMATAN KAMPAR UTARA
TAHUN PELAJARAN 2010-2011

NO	NAMA	PEND & BIDANG STUDI	JABATAN
1	Drs. Masnur Yazid	S1/PKN	Ka.Madrasah
2	Syaifuddin, S.Kom	S1/-	Ka.TU
3	Dra. Mardiah	S1/Q. Hadits/T. Qur'an	W.Kelas
4	Ermayenti, S.Pdi	S1/B. Indonesia/S.Budaya	Wk. Kurikulum
5	Yusraini, S.Ag	S1/Bahasa Arab	Gubid
6	Yuzrizal	SLTA/-	Bendahara
7	Hendra Sukma	SLTA/-	Staf TU
8	Afriyanti, S.Pdi	S1/B.Inggris	Gubid
9	Nurhayati, S.Ag	SM/SKI/T.Qur'an	W. Kelas
10	Islami Yahya, BA	SM/B. Indonesia	Wk. Kesiswaan/Gubid
11	Yusneli, SPI	S1/Biologi	Wk. Kelas/Gubid
12	Sukmawati, S.Ag	S1/PKN	Bendahara/Gubid
13	Nurhasni, S.Pdi	S1/Akidah Akhlak	W.Kelas/Gubid
14	Nurhidayah,S.Pdi	S1/Matematika	Gubid
15	Martina	SLTA/IPS/S.Budaya	Gubid
16	Helly Yusra, A. Ma	D3/ Penjaskes	Gubid
17	Mazlina Ria, SE	S1/ Ekonomi	Gubid
18	Rina Hartati, SE	S1/IPS	Gubid
19	Anggriani Novita, S.Pdi	S1/PAI	Gubid
20	Etika Ulya, S.Pd	S1/B.Inggris	Gubid
21	Ratna Wilis	SLTA/-	Staf TU
22	Muhammad Rafi	SLTA/-	Satpam
23	Dodi Syaputra	SLTA/-	Satpam
24	Laila Cordiati	D2/-	Staf TU
25	M. Haris Syahril	SLTA/-	Penjaga Sekolah
26	Ifna Reni	SLTA/TIK	Gubid
27	Evi Herlina	SLTA/TIK	Gubid

2. MTs PP. Darul Fatah

a. Sejarah berdiri sekolah MTs.PP. Darul Fatah

Madrasah Tsanawiyah (MTs) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ikut serta menyukseskan Program Wajib Belajar Sembilan tahun yang telah diprogramkan oleh pemerintah Indonesia demi terwujudnya tujuan pendidikan nasional yakni terbentuknya manusia Indonesia yang memiliki ilmu pengetahuan, berbudi luhur dan berakhlak mulia serta punya kesiapan dalam menghadapi persaingan global.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Pondok Pesantren Darul Fatah Desa Sendayan kecamatan Kampar Utara didirikan pada tanggal 12 Nopember 2005, didirikannya MTs PP. Darul Fatah ini lahir dari keinginan luhur masyarakat dan tokoh-tokoh masyarakat, untuk memberikan pendidikan agama yang lebih baik kepada anak-anak yang berada dalam usia wajib belajar sembilan tahun sehingga kedepan bisa melahirkan generasi muda Islam yang handal dalam IPTEK dan teruji dalam IMTAQ.

b. Visi & Misi

Visi:

1. Mewujudkan generasi muda muslim untuk untuk mendapatkan pendidikan yang murah dan bisa dijangkau

2. Mewujudkan generasi muda muslim yang menguasai IPTEK berlandaskan IMTAQ kepada Allah SWT. Untuk menyongsong masa depan yang cerah dan kompetitif

Misi:

1. Melahirkan generasi muda muslim yang profesional, handal, Kualitatif, dedikatif dan bertanggung jawab kepada agama, bangsa dan negara
2. Menciptakan generasi muda muslim yang bertanggung jawab dan patuh sesuai dengan amanat konstitusi indonesia

c. Keadaan guru MTs P.P. Darul Fatah

TABEL IV.2
KEADAAN GURU MTs P.P DARUL FATAH
KECAMATAN KAMPAR UTARA
TAHUN PELAJARAN 2009/2010

NO	NAMA	PEND&BIDANG STUDI	JABATAN
1	Harianto Arbi, S. Sos	S1/ -	Kepala Sekola
2	Mahmuddin, S.Ag	S1/ Hadits Pondok	Pimpon Pondok
3	Mahyuddin, S.Pdi	S1/ B. Inggris	Wa. Kurikulum
4	Zulhairis, S.HI	S1/ Fiqih	Wa. Humas
5	Rudi Sudarmanto	KMI Gontor/ B. Arab	Wa. Kesiswaan
6	Saiful Alam, A.Ma	D2/ SKI	Wa.Sarana Prasarana
7	Ratna Hayati	SLTA/ Fisika	Bendahara
8	Roni Ahmadi, A.Md	D3/ TIK	Ka. TU/ Gubid
9	Siti Asiah	SLTA/-	Staf TU
10	Helmi Abror, S,ThI	S1/ Q. Hadits. Pondok	Wali kelas/ Gubid
11	Fitri Yanti, SE	S1/ Geografi	Wali kelas/ Gubid
12	Kamelia Ramadani, S.Pdi	S1/ Fisika	Wali kelas/ Gubid
13	Susilawati	SLTA/Fiqih	Guru Bid. Studi
14	Emi Yarnis, SE	S1/ Ekonomi	Guru Bid. Studi
15	Dewi Susanti, S.Pdi	S1/ Akidah Akhlak	Guru Bid. Studi
16	Ridwan S.HI	S1/ Qawaid	Guru Bid. Studi
17	Nurfadillah. S,Pd	S1/ Biologi	Guru Bid. Studi
18	Neti Elfina, S.Pd	S1/ B. Indonesia	Guru Bid. Studi
19	Mursyidin	D3/ MTK	Guru Bid. Studi
20	Usman, A. Md	D3/ PKn, T. Pondok, H.P	Guru Bid. Studi
21	Drs. Ramli	S1/ PKn	Guru Bid. Studi
22	Nengra Dewi, S.Pdi	S1/ MTK	Guru Bid. Studi
23	Bambang Irawan, S.Pd	S1/ B. Indonesia	Guru Bid.Studi

3. MTs Desa Sawah

a. Sejarah berdiri sekolah MTs Desa Sawah

MTs Desa Sawah adalah sebuah instansi pendidikan yang didirikan pada tahun 1977 diatas lahan seluas 12.400 Meter hasil dari suwadaya masyarakat atau wakab dari masyarakat yang bernama TAMSIR.

Pada awal berdiri, MTs Desa Sawah memiliki tenaga pengajar juga berasal dari sawadaya masyarakat, putra daerah yang tidak menginginkan daerahnya tertinggal, maka dari itu berdirinya MTs Desa Sawah dapat menjawab dan berperan dalam mencetak atau melahirkan SDM yang bermutu dan mampu bersaing ditengah masyarakat.

MTs Desa Sawah disebut juga MTs Gabungan, yakni gabungan dari beberapa dusun. Dusun Balaijering, Sontue, Sawah, Tanjung dan Pulau Tongah. MTs Desa Sawah dulu juga memiliki MA Desa Sawah, namun berjalan beberapa tahun MA di tiadakan dikarenakan Lokal yang tidak mencukupi.

Mengenai kepemimpinan/kepala MTs Desa Sawah yang berumur hampir setengah abad ini, memiliki beberapa kepala sekolah yang membawa perjalanan MTs sampai sekarang adalah sebagai berikut

1. H. M. YUNUS. B.A. (1577-1980)
2. H. KAZWAINI. M. (1980-1982)
3. ALIMIN. T (1982-1984)
4. AGUS SALIM (1984-2004)

5. DALIZAR. B.A. (2004-2007)

6. Drs. ABU BAKAR. D (2007-Sekarang)

Gedung awal MTs Desa Sawah terdiri dari 5 kelas, 1 Kantor dan 2 WC. MTs Desa Sawah, 3 lokal bantuan dari pemerintah dan 2 lokal swadaya masyarakat. Gedung MTs Desa Sawah diresmikan oleh IDRUS MA`ARIF (KANWIL Kota Pekanbaru) Pada tahun 1977.

b. Visi & Misi

VISI :

“ Terwujudnya MTs Desa Sawah yang terampil dan islami”

MISI :

1. Menyelenggarakan proses belajar mengajar yang efektif, kreatif, aktif dan menyenangkan.
2. Meningkatkan kedisiplinan yang tinggi bagi semua komponen yang ada di MTs Desa Sawah
3. Meningkatkan etos kerja dan keprofesional tenaga pendidik
4. Meningkatkan semangat kompetitif belajar siswa
5. Menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi
6. Mengupayakan bimbingan keagamaan yang intensif dan terprogram
7. Menanamkan perilaku islami dalam bertinda di lingkungan Madrasah
8. Mengupayakan pengembangan diri siswa secara intensif dan terprogram melalui ekstrakurikulum

c. Keadaan Guru MTs Desa Sawah

TABEL IV.3
KEADAAN GURU MTs DESA SAWAH
KECAMATAN KAMPAR UTARA
TAHUN PELAJARAN 2009/2010

NO	NAMA	PEND&BIDANG STUDI	JABATAN
1	Drs. Abu Bakar.D	S1/ Sejarah	Kepala Sekolah
2	Abdul Aziz	D2/B. Indonesia	Waka Humas
3	Aswani, S.Pdi	S1/ MTK& Akidah	Bendahara& wali kelas
4	Sariana,BA	S1/ MTK& KTK	Waka Sarana Prasarana
5	Dra. Nurmuliati	S1/ B. Inggris	Wali Kelas
6	Drs. Nurkasir	S1/ MTK	Waka Kurikulum
7	Tarmizi	D3/ Penjaskes	Wali Kelas
8	Darius, S.Pdi	S1/ B. Arab	Guru Bid. Studi
9	Winarti, SP	S1/ Biologi	Guru Bid. Studi
10	M. Syukri, S.Ag	S1/ Akidah Akhlak	Guru Bid. Studi
11	Asmawati, S.Pd	S1/ B. Inggris	Guru Bid. Studi
12	Ernilawati, S.Sos	S1/ PPKN	Guru Bid. Studi
13	Erlina W, S.Pdi	S1/ Biologi	Guru Bid. Studi
14	Nurlaili, S.Ag	S1/ Qur'an Hadist	Guru Bid. Studi
15	Desi Darpita	D3/TIK	Guru Bid. Studi
16	Indrawati,S.Pd	S1/ PPKN	Guru Bd. Studi
17	Dra. Nurhani	S1/ Goegrafi	Wali Kelas
18	M. Amin	SMU/ Fisika	Guru Bid. Studi
19	Aprinaldi, S.Pdi	S1/ SKI & Fiqih	Wali Kelas
20	Melyana Dewi, S.Pd	S1/ B. Indonesia	Guru Bid. Studi
21	Zamhir	SMU/ Fisika	Guru Bid. Studi
22	Masnita, S.Pd	S1/ Ekonomi	Guru Bid. Studi
23	Rosmawati	SMU/ TIK	Guru Bid. Studi
24	Masril	S1/ Kesenian & Sejarah	Guru Bid. Studi
25	M. Aris	SMU/ Muatan Lokal	Guru Bid. Studi
26	Mahyudin	MA/ IPS	Guru Bid. Studi

4. MTs PP. Assalam Naga Beralih

a. Sejarah Sekolah MTs PP. Assalam Naga Beralih

Perkembangan dan kemajuan dunia yang telah memasuki era globalisasi baik dibidang teknologi maupun terhadap kehidupan manusia khususnya umat islam, yang terkadang bisa menghilangkan jati diri bangsa dan terjadinya dekadensi moral spiritual. Pendidikan dipondok pesantren Assalam diselenggarakan langsung oleh pengurus yayasan Assalam Naga Beralih Kec. Kampar Utara yang dipimpin oleh Ustadz Muhammad Amin, S.Ag, M.Pd.

b. Visi & Misi

Visi:

Menjadi lembaga pendidikan Diniyah yang mampu membentuk santri berilmu, beriman, beramal dan berakhlak mulia yang unggul dalam mutu, dan sejalan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni.

Misi:

1. Menciptakan kader-kader ulama serta pemimpin yang Qur'ani berilmu, beriman, beramal dan berakhlak mulia
2. Melaksanakan Program Pembelajaran terpadu antara Kurikulum Pondok Pesantren dengan kurikulum Pendidikan Nasional secara efektif sehingga setiap santri berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
3. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga Pondok Pesantren/ Madrasah.
4. Mendorong dan membantu setiap santri untuk mengenal potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
5. Mendorong Lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak mulia, dan bertaqwa kepada Allah Swt.
6. Meningkatkan profesionalisme personil serta memberdayakan potensi sumber daya secara optimal.

c. Keadaan Guru Mts PP. Assalam Naga Beralih

TABEL IV. 4
KEADAAN GURU MTs PP ASSALAM NAGA BERALIH
KECAMATAN KAMPAR UTARA
TAHUN PELAJARAN 2010

NO	NAMA	PEND& BIDANG STUDI	JABATAN
1	M.Amin, S.Ag,M.pd	S2/Akidah Akhlak	Kepala Sekolah
2	H. Fikri Mahmud, MBA	S1/Bahasa Arab	Wk. Kepala Sekolah
3	H.Ismail, Lc	S1/Shorof	Guru Bidang Studi
4	Abdurrahman, S.HI	S1/SKI	Guru Bidang Studi
5	Azwir, S.Ag	S1/Nahu	Guru Bidang Studi
6	Akmal Nur, S.Pdi	S1/Shorof	Guru Bidang Studi
7	Saribunus,BA	S1/Tauhid	Guru Bidang Studi
8	Mahyudin,S.Pdi	S1/Bahasa Inggris	Guru Bidang Studi
9	Nazaruddin	SLTA/Bahasa Arab	Guru Bidang Studi
10	M.Nur,S.HI	S1/Hadits	Guru Bidang Studi
11	Sri Elida,S.Pdi	S1/Fiqih	Guru Bidang Studi
12	Yuliana Afriani,S.Pdi	S1/IPS	Guru Bidang Studi
13	Dra.Nuraini	S1/Akidah Akhlak	Guru Bidang Studi
14	Dewi Ratna Ningsih,S.si	S1/IPA	Guru Bidang Studi
15	Dra.Martini	S1/Bahasa Indonesia	Guru Bidang Studi
16	Yusdelawati, S.Pdi	S1/MTK	Guru Bidang Studi
17	Asniar,A.Ma	D2/Q.Hadits	Guru Bidang Studi
18	Rina Silvia Relita,S.Sos	S1/IPS	Guru Bidang Studi
19	Elza Deswita,S.kom	S1/Tik	Guru Bidang Studi
20	Mardiyah	MAN/Bahasa Indonesia	Guru Bidang Studi
21	Eka Safrima	SLTA/Bahasa Inggris	GuruBidang Studi
22	Neni Efriza	SLTA/IPA	Guru Bidang Studi
23	Akmal	MAN/Shorof	Guru Bidang Studi
24	Amirul Luthfi	MAN/Bahasa Arab	Guru Bidang studi
25	Rofi Yeni	SLTA/-	Tata Usaha
26	Ahmad Rifki	MAN/IMLAQ	Guru Bidang Studi
27	Ilhamsyah	SLTA/INSYAQ	Guru Bidang Studi
28	Wendi Suwando	SLTA/Muthola'a	Guru Bidang Studi
29	Gema Sulfandi	SLTA/KHOT	Guru Bidang Studi
30	Nurhayati,S.Pdi	S1/MTK	Guru Bidang Studi

5. MTs Desa Kampung Panjang

a. Sejarah Sekolah MTs Desa Kampung Panjang

Sekolah ini didirikan pada 20 Juli 1985 atas Prakarsa tokoh-tokoh masyarakat desa Kampung Panjang Airtiris sampai saat ini telah banyak mengalami kemajuan dan perkembangan serta terobosan baru, hal ni sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi. Seluruh

anggota musyawarah pada waktu itu sepakat dengan suara bulat untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah Desa Kampung Panjang.

Dalam proses pembelajaran anak didik MTs Desa Kampung Panjang mampu bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada di kabupaten kampar. Hal ini tidak terlepas dari peran guru yang professional dengan latar belakang pendidikan Sarjana Lengkap, Sarjana Muda, serta Para Ustadz yang membantu dan bekerja keras demi kesuksesan anak didik khususnya dan MTs Desa Kampung Panjang Umumnya.

b. Visi & Misi

Visi:

Terwujudnya system pembelajaran yang melahirkan sumber daya manusia berkualitas serta dapat mengantar anak didik siswa/siswi menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, Berakhlak mulia, berkepridian menguasai pengetahuan dan teknologi serta mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Misi:

1. Meningkatkan iman dan taqwa bagi seluruh siswa/siswi, guru dan karyawan.
2. Mewujudkan madrasah yang berdisiplin tertib, bersih dan aman.

3. Membudayakan peserta didik guru dan karyawan yang jujur dan berakhlak mulia serta taat dalam melaksanakan ibadah dalam kehidupan sehari-hari
4. Meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas yang memiliki kompetensi serta prestasi
5. Membudayakan siswa/siswi yang mandiri, cerdas, cakap, terampil dan bertanggung jawab
6. Membudayakan siswa/siswi yang mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara.

c. Keadaan Guru Sekolah MTs Desa Kampung Panjang

TABEL IV.5
KEADAAN GURU MTs DESA KAMPUNG PANJANG
KECAMATAN KAMPAR UTARA
TAHUN PELAJARAN 2010

NO	NAMA	PEND&BIDANG STUDI	JABATAN
1	A. Haris,S.Ag	S1/B.Ingggris,SKI& Ekstrakurikuler	Kepala Sekolah
2	Muhammad,A.Md	D2/ Aqidah Akhlak	WK Kesiswaan/Guru
3	Idrus S.Ag	S1/ MTK&SKI	WK Kurikulum/Guru
4	Elvi Mulyati, S.Pdi	S1/ Qur'an Hadits	WL Kelas/Guru
5	Rista Herianti, S.Pdi	S1/ B. Arab	WL Kelas/ Guru
6	LindaSitumorang, SE	S1/ IPS	WL Kelas/Guru
7	Tarmizi, S.HI	S1/ Fiqih	WL Kelas/ Guru
8	Yahdi Rauza, S.IP	S1/ PPKN	Guru
9	Hendra Fajri, SP	S1/Fisika	WK Humas/ Guru
10	Yuliya, S.Pd	S1/ Seni Budaya	PLTH SN/ Guru
11	Bambang Irawan, S.Pdi	S1/ B. Indonesia	WL Kelas/ Guru
12	Heriadi Febriansyah, A.Ma	D2/ Penjaskes	WK Sarana
13	Yuli Pera Fitria, S. Pdi	S1/ B. Ingggris	PLTH MHDRH/ Guru
14	Prenti Amelia	SLTA/ Biologi	Pustaka/ Guru

B. Penyajian Data

1. Data Tentang Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Data tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan diperoleh melalui wawancara. Adapun hasil wawancara tersebut penulis sajikan sebagai berikut:

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah MTsN Sungai Tonang pada Tanggal 26 Juni 2010¹

- a. Apakah bapak ikut menetapkan jadwal dan prosedur kerja?

Jawab: Ya. Jadwal dan prosedur kerja ditetapkan berdasarkan rapat seluruh majelis guru dan dikoordinir oleh kurikulum

- b. Apakah bapak memberi arahan tentang kelulusan dan kenaikan kelas?

Jawab: Ya. Kelulusan dan kenaikan kelas adalah tanggung jawab pihak sekolah

- c. Apakah bapak memberikan pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang. Karena sebagian guru ada juga yang belum ngerti membuat suasana belajar dengan baik

- a. Apakah bapak membantu guru-guru memecahkan masalah apabila dia mengalami kesulitan dalam menghadapi mahasiswa yang bermasalah ?

Jawab: Ya. Karena masalah yang dihadapi adalah tanggung jawab sekolah juga

¹ Masnur Yazid, 26 juni 2010

b. Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?

Jawab: Ya. Saya harus menjadi panutan dan contoh bagi bawahan dan murid-murid saya jadi saya harus bersikap dan memperlihatkan perbuatan yang baik

c. Apakah bapak memberikan motivasi kepada guru-guru dan seperti apa motivasi yang bapak berikan ?

Jawab: Ya. Bisa dengan cara menyemangati dalam bekerja dan bisa juga memberi reward seperti jalan-jalan

d. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang. Karena upah dan gaji untuk guru-guru diambil dari komite sekolah

e. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat?

Jawab: Ya. Sanksi yang saya berikan untuk membuat mereka lebih baik lagi dan tidak mengulangi kesalahannya

f. Apakah bapak mengontrol pekerjaan guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang. Karena pekerjaan yang saya berikan sudah ditetapkan waktunya

g. Apakah bapak selalu memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?

Jawab: Tidak juga. Karena itu ide-ide itu tidak selalu muncul dalam pikiran saya

- h. Apakah bapak selalu berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran/pembelajaran dan siswa?

Jawab: Ya. Masalah pengajaran tu adalah tanggung jawab bersama jadi harus dibicarakan dengan guru-guru

- i. Apakah bapak memberikan hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?

Jawab: Ya. Hukuman yang diberikan ini agar siswa tidak mau lagi mengulang kembali kesalahannya

- j. Apakah bapak menegur siswa yang main-main diluar kelas?

Jawab: Ya. karena siswa harus belajar disiplin kalau seandainya dia keluar masuk terus maka teman yang lain akan terganggu

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MTs PP.Darul Fatah pada tanggal 15 juni 2010²

- a. Apakah bapak ikut menetapkan jadwal dan prosedur kerja?

Jawab: Ya. Saya menetapkan jadwal berdasarkan kesepakatan bersama

- b. Apakah bapak memberikan arahan atas kelulusan dan kenaikan kelas?

Jawab: Ya.Karena lulus atau tidak lulus murid dan naik atau tidak naik murid itu merupakan tanggung jawab pihak sekolah

² Ariyanto Arbi, 15 juni 2010

c. Apakah bapak selalu memberikan pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Arahan ini bagi guru untuk membuat mereka lebih baik dalam mengajar

d. Apakah bapak selalu membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru-guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa bermasalah?

Jawab: Kadang-kadang. Karena saya sudah memberi hak kepada guru-guru apabila dia tidak bisa menghadapi masalah siswa dia boleh memberikan hukuman

e. Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?

Jawab: Tentu. Karena sikap dan perbuatan saya akan dilihat dan dinilai oleh guru-guru dan murid. Secara tidak langsung dia juga akan menjadikan contoh buat mereka

f. Apakah bapak selalu memberikan motivasi kepada guru-guru seperti apa motivasi yang bapak berikan?

Jawab: Tidak selalu. Dengan cara memberi pujian

g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Belum. Karena uang untuk membayar gaji itu kadang-kadang belum dikeluarkan

h. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat kesekolah?

Jawab: Kalau ada guru yang datang terlambat saya akan menegurnya dan memberikan peringatan

i. Apakah bapak selalu mengontrol pekerjaan guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang. Karena saya juga tidak bisa selalu mengontrol pekerjaan mereka disebabkan saya jarang ada waktu

j. Apakah bapak selalu memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?

Jawab: Ya. Karena saya ingin yang terbaik buat sekolah yang saya pimpin ini

k. Apakah bapak berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran/pembelajaran dan siswa?

Jawab: Ya. Masalah pengajaran dan siswa itu bukan hal yang mudah untuk kita putuskan sendiri, jadi membutuhkan masukan dari yang lain

l. Apakah bapak memberi hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?

Jawab: Ya. Hukuman yang diberikan untuk memberi peringatan bagi siswa

m. Apakah bapak menegur siswa yang main-main diluar kelas ketika jam pelajaran?

Jawab: Tentu saja iya. Karena itu nanti akan mengganggu yang lain pula

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Desa Sawah pada tanggal 24 juni 2010³

a. Apakah bapak ikut menetapkan jadwal dan prosedur kerja?

Jawab: Ya. Jadwal dan prosedur kerja ini ditetapkan atas kesepakatan bersama

b. Apakah bapak memberi arahan atas kelulusan dan kenaikan kelas?

Jawab: Ya.

c. Apakah bapak memberikan pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Pengarahan ini diberikan sewaktu kita mengadakan rapat

d. Apakah bapak membantu guru –guru memecahkan masalah apabila ada guru-guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa?

Jawab: Kalau masalahnya bisa dia atasi sama guru, saya tidak perlu membantunya

e. Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?

Jawab: Ya. Saya bisa memberi contoh lewat kedisiplinan seperti datang tepat waktu

f. Apakah bapak selalu memberi motivasi kepada guru-guru?

³ Abu Bakar, 24 juni 2010

Jawab: Ya. Motivasi itu adalah sebuah dorongan untuk yang lebih baik jadi saya selaku kepala sekolah saya menginginkan yang terbaik buat sekolah

g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang.

h. Apakah bapak memberi sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat kesekolah?

Jawab: Ya. Sanksi yang diberikan kepada itu untuk membuat mereka belajar disiplin dan menjadi contoh bagi murid

i. Apakah bapak mengontrol pekerjaan guru-guru?

Jawab: Ya.

j. Apakah bapak memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?

Jawab: Tentu saja iya

k. Apakah bapak berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran/pembelajaran dan siswa?

Jawab: Ya. Karena masalah pengajaran dan siswa merupakan tanggung jawab bersama

l. Apakah bapak memberi hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?

Jawab: Ya. Apabila kesalahannya besar seperti merokok disekolah kami akan memanggil orang tuanya

m. Apakah bapak menegur siswa yang main-main diluar kelas ketika jam pelajaran?

Jawab: Ya. Karena itu akan mengganggu teman yang sedang belajar

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs PP. Assalam pada tanggal 23 juni 2010⁴

a. Apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja?

Jawab: Ya. Selaku kepala sekolah saya ikut dalam hal menetapkan jadwal dan prosedur kerja

b. Apakah bapak memberi arahan tentang kelulusan dan kenaikan kelas ?

Jawab: Kelulusan dan kenaikan itu sudah dari prosedur sekolah jadi saya jarang sekali memberi pengarahan

c. Apakah bapak memberi pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran bagi guru-guru?

Jawab: Ya. Pengarahan diberikan agar tidak terjadi kesalahan dalam pengajaran

d. Apakah bapak membantu guru-guru dalam memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa yang bermasalah?

Jawab: Ya. Kami disini bersifat kekeluargaan apabila ada masalah yang sedang dihadapi guru-guru kami akan membantu memecahkan masalah tersebut

⁴ Muhammad Amin, 23 juni 2010

e. Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?

Jawab: Ya. Karena saya adalah panutan bagi bawahan dan murid saya jadi saya harus bersikap baik dan memberi contoh yang baik

f. Apakah bapak memberi motivasi kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Sebagai atasan saya harus memotivasi guru agar guru-guru itu bekerja lebih baik giat lagi

g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan dan kadang-kadang tidak juga

h. Apakah bapak memberikan sanksi bagi guru-guru yang datang terlambat kesekolah?

Jawab: Tidak juga. Karena saya datang kesekolah hanya sebentar saja, itupun hanya jam 6.30 saya melihat keadaan sekolah dan jam 7 saya sudah berangkat kesekolah yang satunya lagi untuk mengontrol sekolah tersebut.

i. Apakah bapak mengontrol pekerjaan guru-guru?

Jawab: Tidak juga. Karena saya jarang ada ditempat disebabkan seringnya keluar kesekolah lain

j. Apakah bapak selalu memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?

Jawab: Tidak juga.

- k. Apakah bapak berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran/pembelajaran dan siswa?

Jawab: Ya. Karena pengajaran/pembelajaran dan siswa adalah tanggung jawab bersama

- l. Apakah bapak memberikan hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?

Jawab: Ya.

- m. Apakah bapak menegur siswa yang bermain-main diluar kelas ketika jam pelajaran?

Jawab: Tentu saja iya. Krena dia sudah mengganggu teman-teman yang ada didalam kelas

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Kampung Panjang pada tanggal 11 juni 2010⁵

- a. Apakah bapak menetapkan jadwal dan prosedur kerja?

Jawab: Ya. Jadwal dan prosedur kerja sudah ditetapkan waktu rapat

- b. Apakah bapak memberikan arahan tentang kelulusan dan kenaikan kelas?

Jawab: Ya. disetiap kelulusan kelas ada anak yang tidak naik dan tdak lulus jadi kami sebaga pihak sekolah akan memusyawarahkan hal tersebut

⁵ A. HAris, 11 juni 2010

- c. Apakah bapak memberikan pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Pengarahan ini diberikan guna terlaksana pengajaran dan pembelajaran dengan baik

- d. Apakah bapak membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa bermasalah?

Jawab: Kalau seandainya guru itu masih bisa menyelesaikan sendiri saya tidak perlu ikut membantunya

- e. Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?

Jawab: Sudah pasti iya. Saya sebagai pemimpin akan memberikan contoh yang baik

- f. Apakah bapak Memberikan motivasi kepada guru-guru dan seperti apa motivasi yang bapak berikan?

Jawab: Ya. Dengan memberi dukungan untuk melakukan yang terbaik buat sekolah

- g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Saya selalu tepat waktu membayar gaji guru-guru agar tidak terjadi malas-malasan kerja

- h. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat ke sekolah?

Jawab: Dikatakan memberi sanksi tidak juga karena bagi yang terlambat saya hanya memanggilnya dan memberi peringatan aja kepada mereka.

i. Apakah bapak mengontrol pekerjaan guru-guru?

Jawab: Ya. pengontrolan ini dilakukan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan

j. Apakah bapak memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?

Jawab: Kadang-kadang.

k. Apakah bapak berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran/pembelajaran dan siswa?

Jawab: Tentu saja iya.

l. Apakah bapak memberikan hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?

Jawab: Ya. Karena hukuman itu akan menjadi pelajaran bagi siswa yang lain

m. Apakah bapak Menegur siswa yang bermain-main diluar kelas?

Jawab: Ya.

Selain melalui wawancara penulis juga menyebarkan angket kepada guru-guru sebagai data pendukung kepada 30 orang guru-guru MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Guna untuk memperoleh data Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu

Pendidikan di MTs Sekecamatan Kampar Utara. Angket penulis susun berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel IV.6
APAKAH KEPALA SEKOLAH MENETAPKAN JADWAL DAN PROSEDUR
KERJA KEPADA GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	6	0	6
2	MTs PP. Darul Fatah	4	2	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		22	8	30
Persentase		73,3%	26,6%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa Kepala Sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum menetapkan jadwal dan prosedur kerja kepada guru-gurunya, yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 22 orang dengan persentase 73,3%,sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 8 orang dengan persentase 26,6%,ini berarti bahwa kepala sekolah menetapkan jadwal dan prosedur kerja kepada guru-guru tergolong cukup baik.

Tabel IV. 7
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERI ARAHAN ATAS KELULUSAN
SISWA/SISWINYA

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	5	1	6
2	MTs PP. Darul Fatah	4	2	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	3	3	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		20	10	30

Persentase	66,6%	33,3%	100%
------------	-------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum memberi arahan atas kelulusan siswa/siswinya, yang menjawab pertanyaan "Ya" sebanyak 20 orang dengan persentase 66,6%,sedangkan yang menjawab pertanyaan "Tidak" sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, ini berarti kepala sekolah memberikan arahan tentang kelulusan tergolong cukup baik.

Tabel IV. 8
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERI PENGARAHAN ATAS
KENAIKAN KELAS SISWA/SISWINYA

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	5	1	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	5	1	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		22	8	30
Persentase		73,3%	26,6%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelummemberi pengarahan atas kenaikan kelas siswa/siswinya, yang menjawab pertanyaan "Ya" sebanyak 22 orang dengan persentase 73,3%, sedangkan yang menjawab pertanyaan "Tidak" sebanyak 8 orang dengan persentase 26,6%, ini berarti kepala sekolah memberi pengarahan atas kenaikan kelas tergolong cukup baik.

Tabel IV.9
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN PENGARAHAN TENTANG
PENGAJARAN KEPADA GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	3	3	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		20	10	30
Persentase		66,6%	33,3%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar,sebelum memberikan pengarahan tentang pengajaran kepada guru-guru, yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 20 orang dengan persentase 66,6%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, ini berarti bahwa kepala sekolah memberikan pengarahan tentang pengajaran kepada guru-guru tergolong cukup baik.

Tabel IV. 10
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN PENGARAHAN TENTANG
PEMBELAJARAN KEPADA GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	5	1	6
2	MTs PP. Darul Fatah	3	3	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	4	2	6
Jumlah		19	11	30

Persentase	63,3%	36,6%	100%
------------	-------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, memberikan pengarahan tentang pembelajaran kepada guru-guru.yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 11 orang dengan persentase 36,6%, ini berarti kepala sekolah memberikan pengarahan tentang pembelajaran kepada guru-guru tergolong cukup baik.

Tabel IV. 11
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBANTU GURU-GURU
MEMECAHKAN MASALAH APABILA ADA GURU YANG MENGALAMI
KESULITAN DALAM MENGHADAPI SISWA/SISWI

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	5	1	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	4	2	6
Jumlah		20	10	30
Persentase		66,6%	33,3%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar,sebelum membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa/siswi bermasalah. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 20 orang dengan persentase 66,6%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, ini berarti bahwa kepala

sekolah membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa tergolong cukup baik.

Tabel IV.12
APAKAH KEPALA SEKOLAH DAPAT MEMBERIKAN CONTOH YANG BAIK KEPADA BAWAHAN DAN MURIDNYA

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	4	2	6
3	MTs Desa Sawah	5	1	6
4	MTs PP. Assalam	3	3	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		21	9	30
Persentase		70%	30%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan muridnya. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, ini berarti bahwa kepala sekolah dapat memberi contoh yang baik kepada bawahan dan muridnya masih tergolong Cukup baik.

Tabel IV. 13
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	2	4	6
3	MTs Desa Sawah	3	3	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	4	2	6
Jumlah		17	13	30
Persentase		56,6%	43,3%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sbelum memberikan motivasi kepada guru-guru. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 17 orang dengan persentase 56,6%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3%, ini berarti bahwa kepala sekolah memberi motivasi kepada guru-guru masih tergolong kurang baik.

Tabel IV.14
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN GAJI TEPAT WAKTU KEPADA GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	3	3	6
2	MTs PP. Darul Fatah	4	2	6
3	MTs Desa Sawah	2	4	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	6	0	6
Jumlah		19	11	30
Persentase		63,3%	36,6%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah memberikan gaji tepat waktu kepada guru-guru.yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, ini berarti bahwa kepala sekolah memberikan gaji pada tepat waktu tergolong kurang baik.

Tabel IV.15
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN SANKSI KEPADA GURU-GURU YANG DATANG TERLAMBAT

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	6	0	6
2	MTs PP. Darul Fatah	3	3	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	2	4	6
5	MTs Kp.Panjang	4	2	6
Jumlah		19	11	30
Persentase		63,3%	36,6%	100%

Berdasarkan tabel diatas penelti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat.yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 11 orang dengan persentase 36,6%, ini berarti bahwa kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru-guru tergolong baik.

Tabel IV.16
APAKAH KEPALA SEKOLAH MENGONTROL PEKERJAAN GURU-GURU

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	5	1	6
2	MTs PP. Darul Fatah	2	4	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	1	5	6
5	MTs Kp.Panjang	3	3	6
Jumlah		15	15	30
Persentase		50%	50%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah mengontrol pekerjaan guru-guru. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, ini berarti bahwa kepala sekolah mengontrol pekerjaan guru-guru tergolong kurang baik.

Tabel IV.17
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN IDE-IDE CEMERLANG UNTUK PERKEMBANGAN SEKOLAH

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	3	3	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	5	1	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		21	9	30
Persentase		70%	30%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah memberikan ide-ide cemerlang. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, ini berarti bahwa kepala sekolah memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah tergolong cukup baik.

Tabel IV. 18
APAKAH KEPALA SEKOLAH BERKOMUNIKASI DENGAN GURU-GURU
TENTANG MASALAH PENGAJARAN DAN SISWA/SISWI

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	5	1	6
3	MTs Desa Sawah	5	1	6
4	MTs PP. Assalam	4	2	6
5	MTs Kp.Panjang	3	3	6
Jumlah		21	9	30
Persentase		70%	30%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran dan siswa. Yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, ini berarti bahwa kepala sekolah berkomunikasi dengan guru-guru tentang siswa tergolong tidak baik.

Tabel IV.19
APAKAH KEPALA SEKOLAH MEMBERI HUKUMAN KEPADA SISWA
YANG MELAKUKAN KESALAHAN

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	5	1	6
2	MTs PP. Darul Fatah	4	2	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	3	3	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		22	8	30
Persentase		73,3%	26,6%	100%

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah memberi hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan.yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 22 orang dengan 73,3%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 14 orang dengan persentase 26,6%, ini berarti bahwa kepala sekolah yang memberikan hukuman kepada siswanya tergolong cukup baik.

Tabel IV.20
APAKAH KEPALA SEKOLAH MENEGUR SISWA YANG MAIN-MAIN
DILUAR KELAS

No	Keterangan	Alternatif Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	MTsN Sungai Tonang	4	2	6
2	MTs PP. Darul Fatah	3	3	6
3	MTs Desa Sawah	4	2	6
4	MTs PP. Assalam	2	4	6
5	MTs Kp.Panjang	5	1	6
Jumlah		18	12	30

Persentase	60%	40%	100%
------------	-----	-----	------

Berdasarkan tabel diatas peneliti memperoleh hasil bahwa kepala sekolah MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar, sebelum kepala sekolah menegur siswa yang main-main diluar kelas.yang menjawab pertanyaan “Ya” sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, sedangkan yang menjawab pertanyaan “Tidak” sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, ini berarti bahwa kepala sekolah menegur siswa yang main-main diluar kelas tergolong cukup baik.

2. Data Tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan diperoleh melalui wawancara. Adapun hasil wawancara tersebut penulis sajikan sebagai berikut:

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah MTsN Sungai Tonang pada Tanggal 26 Juni 2010⁶

- a. Apakah bapak mempunyai minat atau perhatian yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bapak miliki?

Jawab: Ya, kadang-kadang minat atau perhatian sesuai dengan pekerjaan yang ada dan kadang-kadang tidak juga.

- b. Apakah status/jabatan bapak sebagai kepala sekolah memberi pengaruh terhadap pekerjaan?

⁶ Masnur Yazid, 26 juni 2010

Jawab: Jabatan sebagai kepala sekolah adalah tanggung jawab yang diberikan pemerintah kepada saya. Dan mau tidak mau saya harus bisa mempertanggung jawabkan jabatan yang telah diberikan kepada saya

- c. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja yang baik?

Jawab: Jadwal dan prosedur kerja ditetapkan berdasarkan rapat seluruh majelis guru dan dikoordinirkan oleh kurikulum sekolah

- d. Apakah bapak mengabdikan kepada sekolah yang bapak pimpin dan apakah pengabdian yang bapak berikan itu bisa mempertinggi etos kerja?

Jawab: Tentu saja iya, karena sekolah yang saya pimpin ini merupakan tanggung jawab saya, tetapi kalau pengabdian ini yang saya berikan bisa saja mempertinggi etos kerja saya dan bisa juga tidak

- e. Selama bapak menjabat sebagai kepala sekolah, apakah bapak banyak menemukan masalah yang terjadi disekolah?

Jawab: Ya disetiap sekolah itu pasti ada masalah dan setiap kepala sekolah itu pasti menemukannya

- f. Apakah bapak sudah menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada bawahan dan bagaimana bapak menciptakan suasana kerja itu?

Jawab: Sudah. Suasana kerja itu bisa lewat pergaulan dengan bawahan dan mendiskusikan masalah yang ada secara bersama

g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang. Karena upah dan gaji untuk guru-guru diambil dari komite sekolah

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MTs PP.Darul Fatah pada tanggal 15 juni 2010⁷

a. Apakah bapak mempunyai minat atau perhatian yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bapak miliki?

Jawab: Minat dan perhatian untuk sekolah ya ada, akan tetapi kadang kala jenis dan sifat itu tidak sesuai dengan minat itu sendiri

b. Apakah status/jabatan bapak sebagai kepala sekolah memberi pengaruh terhadap pekerjaan?

Jawab: Ya, karena jabatan yang saya miliki adalah tanggung jawab pekerjaan saya

c. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja yang baik?

Jawab: Sudah. Saya menetapkan jadwal/program sekolah bersama dengan guru-guru melalui rapat

⁷ Ariyanto Arbi, 15 juni 2010

- d. Apakah bapak mengabdikan kepada sekolah yang bapak pimpin ini dan apakah pengabdian yang bapak berikan bisa mempertinggi etos kerja?

Jawab: Ya. Bisa, karena pengabdian yang saya berikan adalah usaha untuk lebih baik

- e. Selama bapak menjabat sebagai kepala sekolah, apakah bapak banyak menemukan masalah yang terjadi di sekolah?

Jawab: Ya. Kadang-kadang masalah kenakalan murid yang jarang masuk kelas

- f. Apakah bapak sudah menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada bawahan dan bagaimana bapak menciptakan suasana kerja itu?

Jawab: Sudah. Dengan saling menghormati dan menghargai, saling mengerti dan lebih sering berkumpul ketika jam istirahat

- g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Sudah. Karena gaji itu sangat berarti bagi guru-guru untuk kebutuhan sehari-hari mereka

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Desa Sawah pada tanggal 24 juni 2010⁸

- a. Apakah bapak mempunyai minat atau perhatian yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bapak miliki?

Jawab: Tidak juga. Karena minat dan jenis pekerjaan saya berbeda sehingga keduanya tidak sejalan

⁸ Abu bakar, 24 juni 2010

- b. Apakah status/jabatan bapak sebagai kepala sekoah memberi pengaruh terhadap pekerjaan?

Jawab: Ya. Karena menurut saya jabatan yang saya pikul dan tanggung jawab ini sangatlah berat

- c. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja yang baik?

Jawab: Sudah. Prosedur kerja ini dibuat atas musyawarah bersama

- d. Apakah bapak mengabdikan kepada sekolah yang bapak pimpin ini dan apakah pengabdian yang bapak berikan kepada sekolah dapat mempertinggi etos kerja?

Jawab: Ya. Bisa saja iya

- e. Selama bapak menjabat sebagai kepala sekolah, apakah bapak banyak menemukan masalah yang terjadi disekolah?

Jawab: Ya banyak sekali. Tetapi kebanyakan masalah murid yang sering cabut

- f. Apakah bapak sudah menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada bawahan dan bagaimana bapak menciptakn suasana kerja itu?

Jawab: Sudah. Dengan sering berkumpul bersama dan bercerita dengan cara kekeluargaan

- g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs PP. Assalam pada tanggal 23 juni 2010⁹

- a. Apakah bapak mempunyai minat atau perhatian yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bapak miliki?

Jawab: Ya. Minat atau perhatian saya harus sejalan dengan pekerjaan

- b. Apakah status/jabatan bapak sebagai kepala sekolah memberi pengaruh terhadap pekerjaan?

Jawab: Ya. Jabatan itu adalah tanggung jawab bagi saya

- c. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja yang baik?

Jawab: Selaku kepala sekolah saya ikut dalam hal menetapkan jadwal dan prosedur kerja. Seperti jadwal pelajaran, jadwal piket dan kegiatan lainnya.

- d. Apakah bapak mengabdikan kepada kepala sekolah yang pimpin ini dan apakah pengabdian yang bapak berikan kepada sekolah dapat mempertinggi etos kerja?

Jawab: Ya. Sebenarnya etos kerja itu bisa tinggi bukan karena pengabdian saja

- e. Selama bapak menjabat sebagai kepala sekolah, apakah bapak banyak menemukan masalah yang terjadi disekolah?

⁹ Muhammad Amin, 23 juni 2010

Jawab: Ya. Masalah yang datang itu kita tidak tahu tapi disetiap sekolah pasti mendapatkan masalah

- f. Apakah bapak sudah menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada bawahan dan bagaimana bapak menciptakan suasana kerja itu?

Jawab: Sudah. Dengan mengetahui watak dan pikiran guru-guru dan juga dengan saling berkomunikasi

- g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Kadang-kadang sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan dan kadang-kadang tidak juga

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Kampung Panjang pada tanggal 11 juni 2010¹⁰

- a. Apakah bapak mempunyai minat atau perhatian yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bapak miliki?

Jawab: Tidak juga. Karena minat saya beda dengan sifat pekerjaan yang saya miliki

- b. Apakah status/jabatan bapak sebagai kepala sekolah memberi pengaruh terhadap pekerjaan?

Jawab: Ya. Karena setiap pekerjaan yang saya lakukan itu akan berdampak pada jabatan saya dan orang tidak mau percaya lagi sama saya

¹⁰ A. Haris, 11 juni 2010

- c. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak sudah menetapkan jadwal dan prosedur kerja yang baik?

Jawab: Sudah. Jadwal dan prosedur kerja sudah ditetapkan waktu rapat

- d. Apakah bapak mengabdikan kepada kepala sekolah yang bapak pimpin dan apakah pengabdian yang bapak berikan kepada sekolah dapat mempertinggi etos kerja?

Jawab: Ya. Tentu bisa, karena pengabdian yang saya hanya untuk meningkatkan kualitas sekolah

- e. Selama bapak menjabat sebagai kepala sekolah, apakah bapak banyak menemukan masalah yang terjadi disekolah?

Jawab: Semua sekolah pasti punya masalah dan kepala sekolah pasti menemukannya

- f. Apakah bapak sudah menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada bawahan?

Jawab: Sudah. Menciptakan suasana yang harmonis itu harus agar tercapai tujuan bersama akan tetapi ada juga diantara guru-guru yang salah paham antar mereka

- g. Apakah bapak sudah memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada guru-guru?

Jawab: Ya. Saya selalu tepat waktu membayar gaji guru-guru agar tidak terjadi malas-malasan kerja

C. Analisis Data

1. Analisis Data Tentang Etos Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Data tentang Etos Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan telah penulis sajikan sebagaimana tertera diatas, untuk menganalisisnya, maka data tersebut yang dalam bentuk hasil wawancara akan direkap kedalam suatu tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel IV.21
Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Etos Kerja Kepala Sekolah
Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs sekecamatan
Kampar Utara Kabupten Kampar

No	Aspek yang diwawancarai	Jumlah Kepala MTs Sekecamatan kampar utara									
		MTs sungai Tonang		MTs PP. Darul Fatah		MTs Desa Sawah		MTs Assalam		MTs Kp. Panjang	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah bapak menetapkan jadwal dan prosedur kerja?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
2	Apakah bapak memberikan arahan tentang kelulusan dan kenaikan kelas?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
3	Apakah bapak memberikan pengarahan tentang pengajaran dan pembelajaran kepada guru?	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
4	Apakah bapak Membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami keulitan dalam menghadapi siswa bermasalah?	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1
5	Apakah bapak memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan murid?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
6	Apakah bapak memberikan motivasi kepada guru-guru ?	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
7	Apakah bapak sudah memberikan upah/gaji tepat waktu kepada guru-guru?	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0
8	Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat kesekolah?	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1
9	Apakah bapak mengontrol pekerjaan guru-guru?	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0
10	Apakah bapak memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah?	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0
11	Apakah bapak berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran dan pembelajaran dan siswa?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
12	Apakah bapak memberikan hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan?	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
13		1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

	Apakah bapak menegur siswa yang bermain-main diluar kelas?											
Jumlah		8	5	8	5	11	2	9	4	11	2	

Dengan demikian jumlah frekuensi jawaban “ya” dari hasil wawancara sebanyak 47 frekuensi dan yang tidak terlaksana ada 18 frekuensi, jumlah keseluruhan aspek yang diwawancarai 65 pertanyaan. Untuk masing-masing sekolah 13 pertanyaan. Sedangkan untuk mendapatkan jumlah keseluruhan dengan persentase adalah dengan rumus:

P = Persentase

$$\text{Jawaban "Ya"} P = \frac{\quad}{65} \times 100\% = 72,3\%$$

$$\text{Jawaban "Tidak"} P = \frac{18}{65} \times 100\% = 27,6\%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan Etos kerja kepala sekolah yang terlaksanakan sebanyak 72,3% sehingga berdasarkan kategori indikator yang digunakan yaitu:

1. 76 - 100% (Baik)
2. 56 - 75% (Cukup baik)
3. 40 - 55% (Kurang baik)
4. 40% (Tidak baik)

Maka dengan persentase 72,3%, Etos Kerja Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar yaitu tergolong “cukup baik”.

Selanjutnya penulis sajikan sebagaimana tertera diatas, untuk menganalisis data angket, maka data tersebut akan penulis rekap ke dalam suatu tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel IV.22
Rekapitulasi Hasil Angket Tentang Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Sekecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar

No	Alternatif Jawaban						Jumlah	
	Ya			Tidak				
	F	%		F	%		F	%
1	22	73,3%		8	26,6%		30	100%
2	20	66,6%		10	33,3%		30	100%
3	22	73,3%		8	26,6%		30	100%
4	20	66,6%		10	33,3%		30	100%
5	19	63,3%		11	36,6%		30	100%
6	20	66,6%		10	33,3%		30	100%
7	21	70%		9	30%		30	100%
8	17	56,6%		13	43,3%		30	100%

9	19	63,3%	11	36,3%	30	100%
10	19	63,3%	11	36,3%	30	100%
11	15	50%	15	50%	30	100%
12	21	70%	9	30%	30	100%
13	21	70%	9	30%	30	100%
14	22	73,3%	8	26,6%	30	100%
15	19	63,3%	11	36,3%	30	100%
JML	297		153		450	

Dengan demikian jumlah frekuensi jawaban "Ya" dari hasil angket responden silang sebanyak 297 frekuensi dan jawaban "Tidak" 153 frekuensi, jumlah keseluruhan aspek yang diangketkan 450 orang dengan 15 pertanyaan. Sedangkan untuk mendapatkan jumlah keseluruhan dengan persentase adalah dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total jumlah

$$\text{Jawaban "Ya"} P = \frac{297}{450} \times 100\% = 66\%$$

$$\text{Jawaban "Tidak"} P = \frac{153}{450} \times 100\% = 34\%$$

Dengan Demikian dapat disimpulkan Etos kerja kepala sekolah yang terlaksana sebanyak 66% sehingga berdasarkan kategori indikator yang digunakan yaitu:

1. 76-100% : Etos Kerja Kepala Sekolah dikategorikan Baik

- 2. 56-75% : Etos Kerja Kepala Sekolah dikategorikan Cukup baik
- 3. 40-55% : Etos Kerja Kepala Sekolah dikategorikan Kurang baik
- 4. 40% : Etos kerja Kepala Sekolah dikategorikan Tidak baik

Maka dengan persentase 66% etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan kampar utara kabupaten kampar tergolong "cukup baik".

Dengan demikian, dari hasil wawancara dan angket sebagai subjek pendukung menggunakan responden silang hasilnya sama-sama menunjukkan bahwa etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan kampar utara kabupaten kampar yang terlaksana sebanyak 72,3% tergolong "cukup baik".

2. Analisis Data Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Kepala Sekolah

Hasil analisa diatas menunjukkan bahwa etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada tarap "cukup baik". Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

Faktor internal kepala sekolah(individu), dari hasil wawancara diketahui bahwa, masih ada kepala sekolah yang tidak mempunyai minat/perhatian terhadap sekolah,serta kepala sekolah kurang tanggung jawabnya terhadap sekolah.

Faktor eksternal kepala sekolah(lingkungan), masih ada kepala sekolah yang belum bisa menciptakan suasana kerja yang baik, serta membayar gaji yang tidak tepat waktu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian terhadap permasalahan tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan kampar utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja mereka melalui data yang diperoleh dan disajikan kemudian dianalisa untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan kampar utara tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase yang diperoleh 72,3% dan ini berada pada rentang 56-75% etos kerja kepala sekolah dikategorikan cukup baik.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs sekecamatan kampar utara kabupaten kampar setelah diadakan penelitian antara lain: Faktor internal kepala sekolah seperti tanggung jawab kepala sekolah terhadap sekolah, kedisiplinan guru-guru dan murid, Faktor eksternal kepala sekolah seperti menciptakan suasana kerja yang baik, membayar gaji tepat waktu dan lingkungan sekolah.

B. Saran

1. Diharapkan bagi kepala sekolah untuk saling bahu-membahu dalam menjalankan program yang direncanakan bersama.

2. Diharapkan bagi guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan bersama
3. Diharapkan bagi siswa untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah secara bersama.
4. Bagi pembaca mohon sumbang saran yang bersifat membangun karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi, H.A.R Tilaar, 1994, *Analisis kebijakan Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Aunur Rahim Faqih, 2001, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, UII Pers, Yogyakarta
- Bambang Mahirjanto, 1995, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Populer*, Bintang Timur, Jakarta
- E. Mulyasa, 2006, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Hadari Nawawi, 1996, *Administrasi Pendidikan*, Gunung Agung, Jakarta
- Hartono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, LSKF2P, Pekenbaru
- Herabuddin, 2009, *Administrasi Supervisi Pendidikan*, CV.Pusaka Setia, Bandung
- http://tentangakusaja.multiply.com/journal/item/91/etos_kerja_yang_baik
- <http://djajendra-motivator.com/?p=373>
- Mujamil Qomal, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang
- Pandji Anoraga, 1992, *Psikolog Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Taufik Abdullah, 1992, *Agama Etos Kerja dan Pengembangan Otonomi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Toto Tasmara, 2002, *Membudayakan Etos kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta
- _____, 1994, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ALFABETA, Bandung

DAFTAR TABEL

TABEL IV.1	Keadaan guru MTsN Sungai Tonang	28
TABEL IV.2	Keadaan guru MTs PP.Darul Fatah	30
TABEL IV.3	Keadaan guru MTs Desa Sawah	33
TABEL IV.4	Keadaan guru MTs PP. Assalam	35
TABEL V. 5	Keadaan guru MTs Desa Kampung Panjang	37
TABEL V. 6	Kepala sekolah menetapkan jadwal dan prosedur kerja kepada guru-guru	50
TABEL V. 7	Kepala sekolah memberi arahan atas kelulusan siswa/siswi	50
TABEL V. 8	Kepala sekolah memberikan pengarahan atas kenaikan kelas siswa/siswi	51
TABEL V. 9	Kepala sekolah memberikan pengarahan tentang pengajaran kepada guru-guru	52
TABEL V.10	Kepala sekolah memberikan pengarahan tentang pembelajaran kepada guru-guru	52
TABEL V.11	Kepala sekolah membantu guru-guru memecahkan masalah apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam menghadapi siswa/siswi	53
TABEL V.12	Kepala sekolah dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan siswa/siswi	54
TABEL V.13	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru-guru	55
TABEL V.14	Kepala sekolah memberikan gaji tepat waktu kepada guru-guru	55
TABEL V.15	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru-guru yang datang terlambat.....	56
TABEL V.16	Kepala sekolah mengontrol pekerjaan guru-guru	57
TABEL V.17	Kepala sekolah memberikan ide-ide cemerlang untuk perkembangan sekolah.....	57
TABEL V.18	Kepala sekolah berkomunikasi dengan guru-guru tentang masalah pengajaran dan siswa/siswi	58
TABEL V.19	Kepala sekolah memberikan hukuman kepada siswa yang melakukan kesalahan	59
TABEL V.20	Kepala sekolah menegur siswa/siswi yang main diluar kelas ..	59
TABEL V.21	Rekapitulasi hasil wawancara tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs se kecamatan kampar utara kabupaten kampar	68
TABEL V.22	Rekapitulasi hasil angket tentang etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs se kecamatan kampar utara kabupaten kampar	70

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Pulau Lawas Kecamatan Bangkinang Seberang Kabupaten Kampar tepatnya pada tanggal 03 Desember 1986. Penulis merupakan anak yang kesembilan dari sepuluh bersaudara, dengan nama ayahanda Bukhari dan ibunda bernama Hj. Siti Khadijah.

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 032 Pulau Lawas Kecamatan Bangkinang pada tahun 1993 dan selesai tahun 1998. Pada tahun 1998-2002 penulis melanjutkan pendidikan ke MTs PPDNTB Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, kemudian pada 2002-2005 penulis melanjutkan pendidikannya di Madrasah Aliyah PPDNTB Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Setelah penulis menamatkan sekolahnya di Madrasah Aliyah PPDNTB Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam (KI) Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Pada bulan Juli samapai Agustus 2009 penulis mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata yang berlokasi di Kecamatan Pangean” Desa Pulau Rengas” Kabupaen Kuantan Singingi, dan kemudain dilanjutkan dengan Program Praktek Lapangan selama dua bulan di MTs Darul Ulum Terusan Baru Kabupaten Pelalawan dari bulan Oktober sampai Desember 2009. Selanjutnya penulis mengadakan penelitian di MTs Se Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian “ Etos Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Se Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar.